



**ПРИКАЗ**

г. Якутск

« 20 » *сентября* 2019 года

№ *83-сд*

**Об утверждении Положения об оплате труда работников учреждений, подведомственных Министерству по делам молодежи и социальным коммуникациям Республики Саха (Якутия)**

В соответствии с Указом Главы Республики Саха (Якутия) от 29 декабря 2018 г. № 310 «О Концепции совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019 – 2024 годы», постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 г. № 290 «О порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)», ежегодными едиными рекомендациями, утверждаемыми Российской трехсторонней комиссией по установлению систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений,

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников учреждений, подведомственных Министерству по делам молодежи и социальным коммуникациям Республики Саха (Якутия), согласно приложению к настоящему приказу (далее – Положение).

2. Руководителям учреждений, подведомственных Министерству по делам молодежи и социальным коммуникациям Республики Саха (Якутия):

2.1. Внести соответствующие изменения в локальные нормативные акты, регламентирующие Положение об оплате труда работников учреждений.

2.2. Обеспечить своевременную выплату заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени выполнившим норму труда в размере, не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда и применением сверх минимального размера оплаты труда компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера: районного коэффициента и процентных надбавок, но не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Республике Саха (Якутия) за 3 квартал предыдущего года.

2.3. Обеспечить уведомление работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца о предстоящих изменениях условий оплаты труда, а также о причинах,

вызвавших необходимость таких изменений, в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Признать утратившими силу приказы Министерства по делам молодежи и семейной политике Республики Саха (Якутия) с 01 апреля 2019 года:

- от 26 ноября 2013 г. № 515-ОД «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству по делам молодежи и семейной политике Республики Саха (Якутия)»;

- от 11 декабря 2014 г. № 480-ОД «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству по делам молодежи и семейной политике Республики Саха (Якутия), утвержденное приказом Министерства по делам молодежи и семейной политике Республики Саха (Якутия) от 26 ноября 2013 г. № 515-ОД»;

- от 11 декабря 2017 г. № 363-ОД «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству по делам молодежи и семейной политике Республики Саха (Якутия), утвержденное приказом Министерства по делам молодежи и семейной политике Республики Саха (Якутия) от 26 ноября 2013 г. № 515-ОД»;

- от 26 февраля 2018 г. № 58-ОД «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству по делам молодежи и семейной политике Республики Саха (Якутия), утвержденное приказом Министерства по делам молодежи и семейной политике Республики Саха (Якутия) от 26 ноября 2013 г. № 515-ОД».

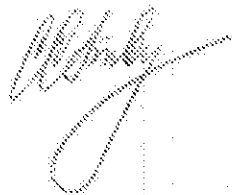
4. До истечения срока письменного уведомления работников об изменении условий трудового договора применяются условия оплаты труда работников, установленные до вступления в силу настоящего приказа.

5. Настоящий приказ вступает в силу с момента официального опубликования и распространения на правоотношения, возникающие с 01 апреля 2019 года.

6. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на заместителя министра Ключину Л.Н.

7. Опубликовать настоящий приказ в официальных средствах массовой информации.

Министр



С.А. Саргыдаев

Согласовано: Республиканский комитет Саха (Якутской) Республиканской организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ

от «20» декабря 2019 г. № 33-ОД

**Положение об оплате труда работников  
учреждений, подведомственных Министерству по делам молодежи  
и социальным коммуникациям Республики Саха (Якутия)**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников учреждений, подведомственных Министерству по делам молодежи и социальным коммуникациям Республики Саха (Якутия) (далее - Положение) разработано на основании распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы», в соответствии с Указом Главы Республики Саха (Якутия) от 29 декабря 2018 г. № 310 «О Концепция совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019 – 2024 годы», постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 г. № 290 «О порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)».

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказами:

1.2.1. Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

– от 31 марта 2008 г. № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»;

– от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников образования»;

– от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

– от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

1.2.2. Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия):

– от 21 мая 2010 г. № 366-ОД «Об утверждении Положения по оплате труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих в органах государственной власти»;

– от 31 октября 2017 г. № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих»;

– от 9 ноября 2017 г. № 1424-ОД «Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений».

1.3. Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда работников учреждений, подведомственных Министерству по делам молодежи и социальным коммуникациям Республики Саха (Якутия) (далее по тексту – Учреждение).

1.4. Условия оплаты труда работников Учреждения указываются в трудовом договоре, заключаемом между работником и работодателем в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективным договором.

## 2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

2.1. Размеры окладов педагогических работников устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»	2 квалификационный уровень	8 266
	3 квалификационный уровень	8 733
	4 квалификационный уровень	9 200
Должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»	3 квалификационный уровень	11 167

2.2. К окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года могут быть установлены ниже перечисленные выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год:

- надбавка за наличие квалификационной категории;
- надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за специфику работы;
- доплата за работу в сельской местности и арктических районах (улусах);
- персональная доплата.

Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентах к окладу работника.

2.3. Размеры надбавок за наличие квалификационной категории устанавливаются в следующих размерах от оклада:

- за соответствие занимаемой должности -- до 10 %;
- за первую квалификационную категорию -- до 20 %;
- за высшую квалификационную категорию -- до 30 %.

2.4. Размеры надбавок за наличие ученой степени устанавливаются в следующих размерах от оклада:

- кандидаты наук -- до 5 %;
- доктора наук -- до 10 %.

2.5. Размеры надбавок за наличие почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия устанавливаются в следующих размерах от оклада:

- почетное звание Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) -- 10 %;
- ведомственные (отраслевые) знаки отличия -- 5 %.

2.6. Надбавки к окладу за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия устанавливаются в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия.

2.7. Надбавки к окладу за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия применяются по основной работе только по одному из оснований.

2.8. Надбавка за выслугу лет к окладу в следующих размерах при стаже работы:

- за стаж работы от 2 до 5 лет — до 10 %;
- за стаж работы от 5 до 10 лет — до 15 %;
- за стаж работы от 10 до 15 лет — до 20 %;
- за стаж работы свыше 15 лет — до 30 %.

В стаж работы для установления надбавки за выслугу лет могут зачитываться периоды работы по специальности, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

#### 2.9. Надбавка за интенсивность труда - до 5 %.

Устанавливается педагогическим работникам при условии превышения среднего показателя количества услуг (работ). При исчислении среднего показателя количества услуг (работ) учитываются данные за предыдущий календарный год в разрезе отделов, структурных подразделений и филиалов.

#### 2.10. Надбавка за специфику работы - до 30 %.

Устанавливается педагогическим работникам, в должностные инструкции которых включены полномочия и обязательства за ведение работы филиала.

2.11. За работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливаются доплаты:

- за работу в улусах (районах), входящих в состав Арктической зоны Республики Саха (Якутия), независимо от типа населенных пунктов — 700 рублей;
- за работу в сельской местности за исключением улусов (районов), входящих в состав Арктической зоны Республики Саха (Якутия) — 300 рублей.

Доплаты за работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливаются всем работникам учреждений (за исключением руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений).

Начисление данной доплаты осуществляется пропорционально фактически отработанному времени.

2.12. Персональная доплата устанавливается в случае, если уровень оплаты труда работника, устанавливаемый в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда (без учета премий), оказывается ниже уровня оплаты труда (без учета премий), выплачиваемой до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной

надбавки), выплачиваемой работнику учреждения после введения новой структуры фонда оплаты труда.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

2.13. Стимулирующие выплаты к окладу работника не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

2.14. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера и премии, предусмотренные разделами 6 и 7 настоящего Положения соответственно.

### **3. Порядок и условия оплаты труда должностей специалистов третьего уровня в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг**

3.1. Размеры окладов должностей специалистов третьего уровня в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 г. № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»:

<b>Наименование профессиональной квалификационной группы</b>	<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Размер оклада (должностного оклада), руб.</b>
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях и здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	2 квалификационный уровень	8 610,00

3.2. К окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года могут быть установлены ниже перечисленные выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год:

- надбавка за специфику работы;
- надбавка за наличие квалификационной категории;

- надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия;
- надбавка за выслугу лет;
- персональная доплата.

Размер выплат стимулирующего характера определяется как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

3.3. Размеры надбавок за наличие квалификационной категории устанавливаются в следующих размерах от оклада:

- за соответствие занимаемой должности — до 10 %;
- за первую квалификационную категорию — до 20 %;
- за высшую квалификационную категорию — до 30 %.

3.4. Размеры надбавок за наличие ученой степени устанавливаются в следующих размерах от оклада:

- кандидаты наук — до 5 %;
- доктора наук — до 10 %.

3.5. Размеры надбавок за наличие почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия устанавливаются в следующих размерах от оклада:

- почетное звание Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) — 10 %;
- ведомственные (отраслевые) знаки отличия — 5 %.

3.6. Надбавки к окладу за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия устанавливаются в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия.

3.7. Надбавки к окладу за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия применяются по основной работе только по одному из оснований.

3.8. Надбавки за выслугу лет к окладу в следующих размерах при стаже работы:

- за стаж работы от 2 до 5 лет — до 10 %;
- за стаж работы от 5 до 10 лет — до 15 %;
- за стаж работы от 10 до 15 лет — до 20 %;
- за стаж работы свыше 15 лет — до 30 %.

В стаж работы для установления надбавки за выслугу лет могут занываться периоды работы по специальности, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

3.9. Надбавка за специфику работы - до 30 %.



Устанавливается работникам за работу с несовершеннолетними, попавшими в трудную жизненную ситуацию.

3.10. Персональная доплата устанавливается в случае, если уровень оплаты труда работника, устанавливаемый в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда (без учета премий), оказывается ниже уровня оплаты труда (без учета премий), выплачиваемой до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной надбавки), выплачиваемой работнику учреждения после введения новой структуры фонда оплаты труда.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

3.11. Стимулирующие выплаты к окладу работника не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

3.12. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера и премии, предусмотренные разделами 6 и 7 настоящего Положения соответственно.

#### **4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих**

4.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям специалистов, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКЗ в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 31 октября 2017 г. № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих».

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), руб.
Общепромышленные должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	4 757
	2 квалификационный уровень	4 785
Общепромышленные должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	4 865
	2 квалификационный уровень	4 944
	3 квалификационный уровень	5 343
	4 квалификационный уровень	5 582
	5 квалификационный уровень	5 981
Общепромышленные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	6 061
	2 квалификационный уровень	6 300
	3 квалификационный уровень	6 779
	4 квалификационный уровень	7 177
	5 квалификационный уровень	7 975
Общепромышленные должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	8 134
	2 квалификационный уровень	8 374
	3 квалификационный уровень	8 533

4.2. К окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года могут быть установлены ниже перечисленные выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год:

- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия;
- надбавка за выслугу лет;
- персональная доплата.

Размер выплат стимулирующего характера определяется как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

4.3. Размеры надбавок за наличие ученой степени устанавливаются в следующих размерах от оклада:

- кандидаты наук -- до 5 %;
- доктора наук -- до 10 %.

4.4. Размеры надбавок за наличие почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия устанавливаются в следующих размерах от оклада:

- почетное звание Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) -- 10 %;
- ведомственные (отраслевые) знаки отличия -- 5 %.

4.5. Надбавки к окладу за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия устанавливаются в случае, если трудовая

деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия.

4.6. Надбавки к окладу за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия применяются по основной работе только по одному из оснований.

4.7. Надбавки за выслугу лет к окладу в следующих размерах при стаже работы:

- за стаж работы от 2 до 5 лет – до 10 %;
- за стаж работы от 5 до 10 лет – до 15 %;
- за стаж работы от 10 до 15 лет – до 20 %;
- за стаж работы свыше 15 лет – до 30 %.

В стаж работы для установления надбавки за выслугу лет могут зачитываться периоды работы по специальности, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

4.8. Надбавка за интенсивность труда устанавливается до 5 %.

Порядок предоставления и размер устанавливается локальным актом учреждения.

4.9. Персональная доплата устанавливается в случае, если уровень оплаты труда работника, устанавливаемый в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда (без учета премий), оказывается ниже уровня оплаты труда (без учета премий), выплачиваемой до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной надбавки), выплачиваемой работнику учреждения после введения новой структуры фонда оплаты труда.

Персональная надбавка устанавливается в абсолютном размере в рублях.

4.10. Стимулирующие выплаты к окладу работника не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

4.11. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера и премии, предусмотренные разделами 6 и 7 настоящего Положения соответственно.

## 5. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Должностной оклад директора определяется трудовым договором и составляет до 3 размеров средней заработной платы основных работников Учреждения.

5.2. При расчете средней заработной платы для определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, районный коэффициент и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, премиальные выплаты и материальная помощь основного персонала.

5.3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение:

- заведующий (педагог – психолог);
- педагог-психолог;
- социальный педагог;
- старший методист;
- методист;
- медицинский психолог.

5.4. Должностной оклад заместителя директора, главного бухгалтера устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.5. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

5.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается исполнительным органом государственной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности до 4. Конкретный размер устанавливается в трудовых договорах руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров.

5.7. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников

государственных учреждений, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

5.8. Премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения за счет средств республиканского бюджета, в пределах до 3,0 % от фонда оплаты труда.

Размеры премии руководителя порядок и критерии ее выплаты устанавливаются Министерством по делам молодежи и социальным коммуникациям Республики Саха (Якутия) в соответствии с Положением о премировании.

Размеры премии заместителям руководителя и главного бухгалтера, устанавливаются приказом директора.

## **6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

6.1. Работникам учреждений, могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работы в условиях, отклоняющихся от нормальных за:
  - совмещение профессий (должностей);
  - расширение зон обслуживания;
  - увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
  - работу в ночное время;
  - работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
  - сверхурочную работу;
  - доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
  - доплата за ненормированный рабочий день.

6.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации и в соответствии с перечнем, приведенным в приложении № 1 к настоящему Положению.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

6.3. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размерах и порядке, определенном Постановлением Правительства РФ от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

6.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы, связанной с выполнением основных функций. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Решение о введении соответствующей нормы принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты – 35 процентов должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

6.7. Согласно ст. 153 Трудового кодекса РФ, доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

— работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

— работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного

оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.8. Доплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

## **7. Порядок и условия премирования работников учреждения**

7.1. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется премирование работников учреждения по итогам работы за месяц, квартал, год.

Кроме того, могут выплачиваться единовременные премии, в том числе за выполнение особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

7.2. Фонд премирования учреждения формируется в размере не менее 30 процентов от предусмотренного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

7.3. Разработка показателей и критериев эффективности труда осуществляется с учетом следующих принципов:

1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

7.4. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении о премировании работников. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды - по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев,

год, а также премии за образцовое качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы и т.д.

7.5. Премирование осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

7.6. Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утвержденного локальным нормативным актом учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

Для распределения премиальных выплат по итогам работы создается комиссия, итоги которой оформляются протоколом комиссии и утверждаются приказом руководителя учреждения.

7.7. Размер премии может устанавливаться как в процентном отношении, так и в абсолютном значении в соответствии с Положением о премировании, утвержденного локальным нормативным актом учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

## **8. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям. Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Республики Саха (Якутия).

8.3. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за перерасход фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством.

8.4. Уровень оплаты труда работников (без учета премий), устанавливаемый в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда, не может быть ниже уровня оплаты труда (без учета премий), выплачиваемой до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.



8.5. Материальная помощь может быть оказана в пределах фонда оплаты труда в соответствии с коллективным договором. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель на основании письменного заявления работника или по ходатайству непосредственного руководителя.

8.6. Начисление месячной заработной платы работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) обеспечивается в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда районного коэффициента и процентных надбавок, но не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Республике Саха (Якутия) за 3 квартал предыдущего года, в соответствии с Республиканским (региональным) соглашением о взаимодействии в области социально-трудовых отношений Республике Саха (Якутия) между Правительством Республики Саха (Якутия), Федерацией профсоюзов Республики Саха (Якутия) и региональным объединением работодателей «Союз товаропроизводителей Республики Саха (Якутия)».

В случае, если месячная начисленная заработная плата работника, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на выплаты по районному регулированию, ему устанавливается специальная доплата.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Приложение  
к Положению об оплате труда работников учреждений,  
подведомственных Министерству по делам молодежи  
и социальным коммуникациям  
Республики Саха (Якутия), утвержденного  
приказом Министерства по делам молодежи и  
социальным коммуникациям Республики Саха (Якутия)

от «        »        2019 г. №       

**Перечень учреждений, подразделений и должностей,  
работа в которых дает право на получение выплаты работникам, занятым на  
тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми  
условиями труда**

№ п/п	Наименование учреждений, структурных подразделений	Наименование должностей	Размер выплаты к окладу
1.	Мобильная кризисная служба по оказанию комплексной оперативной помощи несовершеннолетним, пострадавшим от жестокого обращения и насилия, и их семьям	Должности руководителей, педагогического персонала и должностей специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг, занятых исключительно оказанием комплексной оперативной помощи несовершеннолетним, пострадавшим от жестокого обращения и насилия, и их семьям	до 0,10